

학교급식 영양(교)사와 조리종사원의 직무스트레스, 직무소진, 이직의도 간의 구조적 관계

김현철[¶] · 백수현¹⁾

중앙대학교 경영경제대학 경영학부[¶] · 중앙대학교 교육대학원 영양교육전공 석사¹⁾

The Structural Relationship of Job Stress, Job Burnout, and Turnover Intention of School Dietitians, School Nutrition Teachers and School Foodservice Employees

Hyeon-Cheol Kim[¶] · Su-Hyun Baek¹⁾

College of Business & Economics, Chung-Ang University[¶]
Graduate School of Education, Chung-Ang University¹⁾

Abstract

This research was conducted to analyze structural relationships comparatively between job stress, job burnout and turnover intention that school dietitians, school nutrition teachers and school foodservice employees have. The target group is school dietitians and nutrition teachers who work in 180 elementary, middle and high schools and foodservice employees in 50 schools. The survey is limited to the schools which operate school meals directly or indirectly in Seoul and Gyeonggi province. As a result, job demand and lack of rewards were found the most significant factors in the dimensions of job stress. The quantitative expansion of school meals is important; however, it is necessary to reduce stress in the work environment for dietitians, nutrition teachers and employees in school foodservices to perform their duties with dignity and satisfaction.

Key words: school dietitian, school nutrition teacher, school foodservice employee, job stress, job burnout, turnover intention, structural equation modeling

I. 서 론

최근 친환경 무상급식 제공과 관련된 사회적 논의와 더불어 부각된 학교급식의 중요성과 그 규모에 비해 급식종사자의 인적자원관리에 대한 관심과 이해도는 상대적으로 낮은 것이 사실이다. 교육과학기술부(2009)의 급식종사자 현황에 따르면 영양사 및 영양교사 중 공무원의 신분은 9.4% (영양교사 4,387명, 조리사 2,700명)에 불과하며,

조리종사원도 일부 기능직 공무원인 조리사를 제외한 약 96%는 비정규직으로 근무하고 있다. 이와 같은 매우 열악한 근로조건은 고용의 불안정성을 야기할 수 있다(Han JK · Kim HS 2009; Song NC 등 2007). 또한 학교에 근무하고 있는 비정규직 영양사와 조리종사원의 경우 근로계약을 반복 갱신하는 상시업무자에 해당함에도 불구하고 학교급식법(2009) 부칙 제3조에 의하면 학교급식전담직원(비정규직 영양사 등)은 영양교사

가 배치될 때 까지만 근무할 수 있음을 규정하고 있어 학교급식 비정규직 영양사가 무기계약 근로자로 전환이 되어도 항상 고용불안을 느껴야한다. 조리종사원들의 경우도 마찬가지로 학생의 인원수에 따라 근무인원이 결정되므로 학생인원감원이 있을 경우 조리종사원 인원 감축으로 인한 고용불안은 지속된다(Han JK · Kim HS 2009; Song NC 등 2007). 학교급식 기본방향(2010)에 따르면 비정규직 영양(교)사는 공무원 9급 초임수준의 연봉액으로 지급하고 조리종사원의 보수는 기능직 10급 초임수준의 연봉액으로 지급되어 지고 있으며 호봉승급은 고려되고 있지 않으며, 낮은 연봉과 호봉이 인정되지 않아 비정규직 영양사의 경우 정규직 영양교사와 같은 직무를 수행하고 있지만 월평균 급여가 2배가량 차이가 나고 있는 현실이다.

하지만 종사원들의 직무개선에 비해 학교급식 환경은 2006년 7월 학교급식법 개정을 통한 직영급식 원칙 및 운영방식 개선, 학교급식 운영평가제 도입하는 등 수행해야하는 업무는 상대적으로 더욱 빠르게 변화되고 복잡해지고 있다. 학교급식법 개정 이후 Kim HG(2007)은 식단을 작성할 때 에너지, 지방량을 감소시키는 등 영양소 섭취 비율을 적용해야하는 어려움이 있음을 보고하였고 Kwon YS(1999)의 연구에서는 식단 작성에서 영양적 측면뿐 아니라 기호도·만족도등을 동시에 고려하여야 하며 HACCP제도 도입 등을 통한 위생관리, 영양교육, 식생활교육과 잔반표창을 통한 음식물 쓰레기 감량처리 등 고려해야할 원칙들이 더욱 세분화 되었다고 보고하였다. 아울러 규모가 작은 학교의 경우는 공동조리로 운영되거나 공동관리 등으로 운영되고 있어 영양(교)사 1인이 2개 이상의 학교를 동시 관리해야 하는 경우가 있으며 고등학교나 기숙사학교와 같이 2~3식을 제공할 경우 1인당 업무 부담이 증가 되고 있는 실정이다(Kim CS 2009; Lee SH 2009 ;Kim DY 2006; Kim MJ 2005).

이처럼 학교급식의 종사원의 근로조건 및 근무

될될변화로 인하여 발생할 수 있는 심리적 불안정성 및 부정적 감정상태가 직무스트레스를 유발할 가능성에 대한 심가 활발하게 이루어지고 있고(Kim HG 2007; Song NC 등 2007; Hwang HJ 2005), 직무발생 스트레스가 누적되면 심리-정서적 고갈상태와 불안감을 초래함과 불안정신체적 상태의 악화를 가져올 수 있으며(Chang SJ 등 2005) Deery-Schmitt DM & Todd CM(1995)는 업무밀실에서 비롯되는 스트레스 요인들은 직장에서의 이Á& 까지 연결될 수 있는 위험성에 대하여 경고한바CM(1999)은 부정적 활발하게 이tan속히 증대하고 체험위주의 교육활동의 an로 인식되고 있는 현 상00서 학교급식의 품질을 향상X등 위해서는 영양(교)사 수 있으며(의 직무스트레스 요인을 파악하여 직무소진 활미치는 영향루어지 007궁극적으로 이Á의도 활미치는 영향07어느 정도인지를 규명할 필요가 있다(19직무스트레스, 직무소진, 이Á의도의 관계 활관하게선행연구는 영양(교)사9직무스트레스 활관하게연구(Noh MA 등 2009; Kim GM · Lee SY 2007; Hwang HJ 2005), 치는 영직무소진 활관하게연구(Cho YJ 2009), 치는 영이Á 활관하게연구(Park BG 2008; Chah MH · Suh SH 2006)은활동의 an로 이Á개연구(Choi HY 20 Su가 있으나 직영 및 위탁급식 학교의 영양(교)사은활동의 an로 직무스트레스가 직무소진으로 이어져 이Á의도 활미치는 구조적 영향관계를 비교하게연구는 아직 없었다.

본 연구는 직영 및 위탁 학교급식에 종사하고 있는 영양(교)사와 조리종사원을 대상으로 하여 이들이 지각하는 직무스트레스와 장기적이고 누적적인 스트레스의 영향을 받아 나타나는 심리적·정신적 고갈 또는 탈진 상태가 이직의도까지 연결되는 상황을 직무스트레스, 직무소진 및 이직의도 간의 관계로 파악하고 이 두 집단의 구조적 인과모형을 비교·검증하고자 한다. 이 연구를 통해 영양(교)사와 조리종사원의 직무스트레스와 직무소진을 감소시키고 이직의도를 낮출 수 있는 대처 방안을 모색하여 급식업무의 전문적·효율적

수행을 위한 관련제도 및 근무환경 개선과 직무 수행 향상에 기여 할 수 있는 인적자원관리의 기초 자료를 제공하고자 한다.

II. 이론적 배경

1. 직무스트레스

한국산업안전보건공단(2006)은 직무스트레스를 근로자의 능력이나 자원, 바램(요구)과 일치하지 않음으로써 근로자에게 유해한 신체적 또는 정서적 반응을 초래하는 업무적 요인으로 정의하였다. 오늘날 조직구성원들은 직무환경과 직무내용이 복잡해짐에 따라 수많은 스트레스에 노출되고 있는데 이런 현상은 현대 산업사회의 고도화와 정보, 지식사회가 도래함에 따라 환경과 조직의 복잡화를 유발하고 혁신과 도전 요구로 인해 다양한 스트레스를 생성했기 때문이다(Soh YH 등 2009; Kim SH 2001; Lee JH 2001).

Edwards D et al(2002)은 1966년부터 2000년 사이에 영국에서 정신보건 사회사업가를 대상으로 실시된 조사결과를 중심으로 스트레스와 소진의 원인을 조사한 결과 업무관련 요인으로 업무량의 증가, 행정업무의 증가, 자원의 부족 등을 들었다. Folkman S(1993)은 개인의 심리적, 성격적 특성에 따라서 직무스트레스에 차이가 나타나는 것으로 보고 스트레스의 부정적인 영향은 절대적인 조건뿐만이 아니라 어떻게 자각하고 평가하는지, 주위에 도움을 미치는지 그리고 얼마나 합리적으로 영향을 미치는지 등의 변수에 따라서 다르게 나타난다고 주장하였다. 또한 이러한 직무스트레스가 갖는 내재적 위험성은 근로자 개인의 건강수준 및 직무몰입의 저하로 인한 생산성의 하락, 의료이용 및 산업재해의 증가 등 치명적인 사회적 부담을 유발시키는 것으로 보고되었다(Chang SJ 등 2005).

2. 직무소진

최근에는 스트레스의 연장선상에서의 발전개

념인 직무소진에 대한 연구가 활발하게 진행되고 있는데 직무소진은 직업에 대한 의미와 목적으로부터 거리가 생기고 장기적이고 누적적인 스트레스의 영향을 받아 나타나는 만성적인 스트레스 반응으로 부정적인 정서적 탈진을 소진으로 정의하였다(Maslach C et al 2001; Farber BA1984). Cordes CL & Dougherty TW(1993)은 소진은 성별, 결혼유무, 인종과 같은 인구 통계학적 특성과도 관련이 있는 것으로 밝혀졌는데 젊은 종사자들은 나이든 종사원들 보다 더 높은 소진 경향을 나타냈으며 독신인 사람들이 결혼한 사람들보다 높은 소진 경향을 보인다고 주장하였다. Brewer EW & Clippard LF(2002)는 소진의 원인은 사람들과의 접촉에서 좌절, 갈등을 느끼는 것이 주된 원인이 될 수 있으며 그러한 부정적인 경험들은 종사원들의 직무만족과 조직몰입에 부정적인 영향요인이 될 수 있다고 하였다. 즉 종사원 개인에게는 직무 불만족을 야기하고 조직에는 조직몰입 저하라는 직무결과를 초래함으로써 결국 조직차원과 개인차원 모두에게 소진의 해로운 영향이 명백히 나타나게 된다고 주장하였다. 또한 Pines AM & Keinan G(2005)은 자신의 업무로부터 무언가 중요한 의미를 찾아내기를 기대하는 사람들은 높은 목적과 기대, 이상과 동기를 가지고 자신의 경력을 선택하지만 그들이 실패하였다고 느꼈을 때 그들의 업무는 무의미한 것이 되며 존재감을 상실하고 도움이나 희망을 느끼지 못하여 결국은 소진을 경험하게 된다고 설명하였다.

3. 이직의도

이직은 현재의 담당업무와 구성원으로서의 신분을 포기하고 다른 직무나 조직으로 옮겨가는 것으로 자신 스스로나 고용주에 의해 일시적이든 영구적이든 고용이 종료되는 것을 의미한다(Allen NJ & Meyer JP 1990). 이직을 선택하는 태도에 따라서 자발적 이직과 비자발적 이직으로 구분된다. 자발적 이직은 회사에 불만이 있거나 보다 나은 기회를 찾기 위하여 다른 직장으로 옮기는 전

직과 결혼, 임신, 출산, 질병, 가족의 이주 등으로 회사를 그만 두는 이직을 말한다. 이에 비해 비자발적인 이직은 회사규칙의 위반이나 불충분한 업무수행으로 인한 영구 해고와 경제적 불황이나 인력과다로 인한 인원감축의 일환으로 사용되는 일시해고, 정리해고 그리고 퇴직으로 구분된다 (Park SC & Kim MS 2008; Kong GS 2005; George JM & Jones GR 1996; Mobley WH 1977).

이직의도에 관한 선행연구를 살펴보면 Barak MM et al(2001)은 이직의도를 가장 잘 예측할 수 있는 요인으로 조직헌신도, 조직몰입도, 소진 그리고 직무만족도로 제시하였고, Poter LW & Steers RM(1973)는 감독자의 스타일, 작업집단의 크기, 동료집단과의 상호작용의 성격 등 종업원이 처해있는 작업환경이 종업원들의 이직결정에 영향을 주는 요인임을 설명하였다. 또한 Kong GS(2005)은 아동학대예방센터 종사원을 대상으로 이직의도에 대한 영향을 분석한 결과 소진의 하위개념중 하나인 정서적 탈진이 가장 영향력이 큰 요인임을 조사하였다.

4. 직무스트레스, 직무소진, 이직의도 간의 구조적 관계

아래 <표 1>에 정리된 기존의 다양한 연구환경에서 수행된 실증적 증거를 토대로 직무스트레스, 직무소진, 이직의도 간의 구조적 인과관계를 추론하였으며, 이는 직무스트레스는 직무소진에 영향을 주고 직무소진이 이직의도를 가중시키는 선행변수가 되고 있음을 알 수 있다. 본 연구에서는 이렇게 결합된 세 변수들 간의 영향관계를 두 유형의 학교급식 종사원을 대상으로 비교검증하고자 한다.

Ⅲ. 연구방법

1. 표본의 수집 및 분석방법

본 연구는 임의로 표집된 서울 및 경기도 소재 총 180개 직영 및 위탁 초·중·고등학교에 근무 중인 영양사 및 영양교사와 동일지역의 50개 직영 및 위탁 초·중·고등학교에 근무 중인 조리종사원을 대상으로 실시하였다. 본 조사에 앞서 2010년 3월 16일부터 3월 19일까지 30명의 영양사 및 영양교사와 30명의 조리종사원을 대상으로 예비조사를 실시하였으며, 이 결과를 토대로 수정·보완하여 영양(교)사와 조리종사원을 위한 총 2가지 유형의 최종 설문지를 완성하였다. 영양사 및 영양교

<Table 1> Previous Studies on the Causal Relationships of Job Stress, Job Burnout, and Turnover Intention

Researcher	Subjects	Empirical Results
Saxton et al (1991)	Airline reservations service sector	Job satisfaction and chronic strains(role ambiguity, role clarity, uncertain information, job overload) cause employees to suffer from emotional exhaustion and eventually lead to absence and turnover
Deery-Schmitt & Todd (1995)	Child care providers	Salary, promotion opportunities and social support function as stress factors, which lead to emotional exhaustion, then followed by turnover
Fogarty et al (2000)	Accountants	Role conflict and turnover intention have a significant effect on exhaustion, which in turn, has a significant effect on turn over
Choi (2000)	Hotel employees	Role conflict and supervisors' support have a effect on turnover intention by the medium of impersonalization of exhaustion and lower achievement
Kang et al (2008)	Child welfare employees	Role conflict and job dilemma incurred by child welfare precipitate the exhaustion, which leads to the enhanced turnover
Soh et al (2009)	Employees in commercial sports center	The job stress of employees working for commercial sports center has a positive effect on job exhaustion, which in turn, has a negative effect on job commitment and has a positive effect on turnover intention

사 대상 설문지는 이메일, 우편, 방문, 팩스, 전화를 통하여 배포하였고 조리종사원 대상 조사는 우편, 방문, 팩스를 통하여 실시하였다. 영양사 및 영양교사용 설문지는 총 230부를 배포하여 검토한 결과 모두 최종분석에 적합하여 수거한 총 156부(직영 105부, 위탁 51)부를 최종분석에 사용하였고, 조리종사원용 설문지도 총 360부를 배포하여 제외되는 설문지 없이 수거된 총 248부(직영 180부, 위탁 68부)를 최종분석에 사용하였다.

2. 설문문항

본 연구에 참여한 영양(교)사과 조리종사원의 인구통계학적 특성은 ‘성별’, ‘연령’, ‘최종학력’, ‘근무경력’, ‘월평균임금’, ‘이직횟수’, ‘결혼여부’, ‘자녀수’, ‘통근수단’, ‘통근소요시간’, ‘고용형태’ 등 11문항으로 구성하였고, 근무하고 있는 조직의 특성은 ‘위치’, ‘근무처’, ‘운영형태’, ‘급식관리 및 조리형태’, ‘급식년수(급식소의 노후화정도)’, ‘배식장소’, ‘배식형태’, ‘제공되는 일일식사수’, ‘일식당 급식비’, ‘급식인원수’, ‘근무자수’ 등 11문항으로 조사하였다. 직무스트레스는 Chang SJ 등(2005)이 개발하고 Jeon ES et al(2009)이 실제 병원 근로자들에게 적용한 한국인 직무스트레스 측정도구-단축형(Korea occupational stress scale short form: KOSS-SF)을 사용하였다. 이 도구는 ‘직무요구’(4문항), ‘직무 자율성 결여’(4문항), ‘관계갈등’(3문항), ‘직무불안정’(2문항), ‘조직체계’(4문항), ‘보상 부적절성’(3문항), ‘직장문화’(4문항) 등 총 7개의 하위차원의 24 문항으로 구성되어 있다. 각 문항은 ‘전혀 그렇지 않다.’ ‘그렇지 않다.’ ‘보통이다.’ ‘그렇다.’ ‘매우 그렇다.’로 응답하도록 하였고 각각에 대해 1-2-3-4-5점을 부여하였다. 점수가 높을수록 직무스트레스 요인이 높은 문항은 1-2-3-4-5점을 그대로 두었고 점수가 높을수록 직무스트레스 요인이 낮은 문항은 5-4-3-2-1로 재코딩하여 개별문항을 평가하였다. 직무소진을 측정하기 위하여 D2-erouti E et al(2001)가 개발한 OLBI(Oldenberg

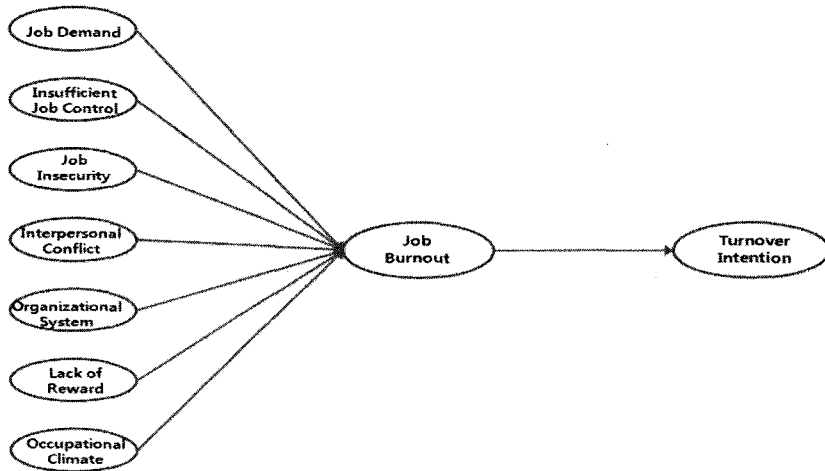
Burnout Inventory)를 토대로 Brewer EW & Clippard LF(2002), Kim MS(2004), Pines AM & Keinan G(2005)을 참조하여 사용하였다. 본 연구에 도입한 OLBI(Oldenberg Burnout Inventory)는 감정적 소진과 일로부터의 심리적 이탈의 두 개의 하위영역으로 구성되며 감정적 소진 5문항과 일로부터의 심리적 이탈 5문항 총 10개의 문항으로 구성되어 있으며 Likert식 5점 척도로 점수가 높을수록 소진정도가 높음을 의미한다. 마지막으로 이직의도를 측정하기 위한 항목은 단일차원 총 5개 항목으로 구성된 Michaels CE & Spector PE(1982)의 초기 문항을 중심으로 Chah MH · Suh SH (2006) 및 Kong GS (2005)을 참조하여 주로 이직의향 및 이직시도에 관한 내용이 포함된 5문항을 도출하였다.

3. 연구방법

본 연구에서는 데이터 코딩을 거쳐 SPSS (Statistic Package for Social Science) ver 15.0과 AMOS 7.0을 사용하여 통계적 자료분석을 실시하였다. 통계적 자료처리 방법은 다음과 같다. 표본의 인구통계적 요인 및 근무지(조직)의 특성에 대해서는 빈도수와 백분율을 산출하는 빈도분석(frequency analysis)을 실시하였고, 측정도구 및 측정변수의 타당도 및 신뢰도 검증을 위하여 확인적 요인분석과 신뢰도 분석을 산출하였다. 최종적으로 측정모형의 영향관계를 분석하기 위하여 상관관계 분석(correlation analysis)과 구조방정식 모델(Structure Equation Modeling)을 실시하였다.

4. 연구모형설계

본 연구모형은 관련 선행연구에서 도출된 이론적 근거에 따라 직무스트레스는 직무소진에 영향을 주고 직무소진 이직의도를 가중시키는 인과관계를 토대로 학교급식 영양(교)사 및 조리종사원의 직무스트레스, 직무소진, 이직의도 간의 구조적 인과관계를 추론하여 검증하고자 설계되었다. 본 연구의 모형은 다음 <fig. 1>과 같다.



<Fig. 1> A study model for job stress, job burnout and turnover intention

IV. 실증분석 및 결과

1. 조사대상자의 특성

1) 개인적 특성

본 연구에 참여한 응답자들의 개인적 특성에 대해서 분석을 실시한 결과, 성별에서는 조리종사원과 영양(교)사 모두 대부분 여자인 것으로 나타났다. 연령에서는 조리종사원은 40세, 30세, 50세, 20세의 순이었으나, 영양(교)사는 20세, 30세, 40세, 50세의 순으로 나타났다. 최종학력은 조리종사원은 고졸이 가장 많았으나, 영양(교)사는 대졸이 가장 많은 것으로 나타났다. 근무경력에서는 조리종사원은 1년 미만, 1-3년 미만, 3-5년 미만, 5-10년 미만이 비슷하게 나타났으나, 영양(교)사는 1-3년 미만이 가장 많은 것으로 나타났다. 월임금은 영양(교)사는 110-140만원, 조리종사원은 80-100만원에서 가장 많았으며, 조리종사원은 60-80만원도 높게 나타났고, 영양(교)사는 140-170만원, 200만원 이상도 높게 나타나고 있었다. 이직횟수에서는 조리종사원은 없음이 가장 많았으며, 영양(교)사는 없음과 1-2회가 높게 나타나고 있었다. 결혼여부에서는 조리종사원은 대부분 기혼이었으나, 영양(교)사는 미혼이 약간 더 많았다.

자녀수에서는 조리종사원은 2명이 가장 많았고, 영양(교)사는 없음, 2명, 1명, 3명 이상의 순으로 나타났다. 통근수단에서는 조리종사원은 도보가 가장 많았고, 영양(교)사는 대중교통과 자가운전이 가장 많았다. 통근시간에서는 조리종사원은 10-20분이 가장 많았고, 영양(교)사는 10-20분, 20-30분이 가장 많았다. 고용형태에서는 조리종사원은 계약직과 무기계약직이 가장 많았고, 영양(교)사는 정규직과 계약직이 가장 많았다. 응답자의 개인적 특성에 관한 사항은 <Table 2>에 제시되어 있다.

2) 조직 특성

표본의 조직 특성에 대해서 분석을 실시한 결과, 학교위치에서는 조리종사원과 영양(교)사 모두 경기도가 가장 많았고, 서울도 높게 나타났다. 근무처에서는 조리종사원과 영양(교)사 모두 초등학교, 고등학교, 중학교의 순으로 나타났다. 운영형태에서는 조리종사원과 영양(교)사 모두 직영이 위탁보다 많았다. 관리형태에서는 단독조리, 공동조리, 공동관리의 순으로 나타났다. 급식년수에서는 조리종사원은 5-7년, 1-3년의 순으로 나타났으나, 영양(교)사는 1-3년, 9년 이상의 순으로 나타났다. 배식장소에서는 식당이 가장 많았고,

배식형태에서는 정량배식이 가장 많았고, 부분적 자율배식, 자율배식의 순으로 나타났다. 일식사수는 1식이 가장 많았고, 2식, 3식 이상, 3식의 순으로 나타났다. 일급식비에서는 2500-3000원이 가장 많았으며, 급식인원에서는 500-1000명, 1000-1500명이 높게 나타나고 있었다. 마지막으로 조리종사원수에서는 6-9명이 가장 많았다. 조직특성에 관한 사항은 다음 <Table 3>과 같다.

2. 측정변수의 타당성 및 신뢰도 분석

본 연구에서는 설문문항요인과 각 변수와의 적합도를 확인하기 위하여 AMOS 7.0을 사용하여 확인적 요인분석(confirmatory factor analysis) 및 신뢰도 분석을 실시하였다. 측정모델 분석에서 경로계수의 표준오차가 2.5 이상으로 매우 큰 경우나, 오차의 분산이 마이너스(negative error variance)이거나 추정치가 매우 큰(1.0 이상) 헤이우드케이스(Heywood)가 있거나, 추정된 상관계수가 매우 큰 경우(1.0에 가까운 경우)는 이론적으로 부적절한 값으로 볼 수 있다. 이런 경우 추정할 경로계수를 감소시켜 자유도를 증가시키고, 잠재요인의 오차분산을 0.005 이하의 값으로 고정시키거나, 문제가 되는 변수를 과감하게 제거해야 되는데, 본 연구의 측정모델의 분석에서는 이런 위반 추정치가 나타나지 않고 있어서 변수의 제거 없이 확인적 요인분석의 전반적인 적합도를 검토하였다. 본 구조모형의 적합도를 검증하기 위한 척도를 살펴보면, 검증의 경우 유의하지 않을 경우 모델이 적합하다고 할 수 있으며, GFI, AGFI, CFI는 1.0에 가까울수록 적합한 모델로 볼 수 있으며, RMR, RMSEA는 0에 가까울수록 적합한 모델이라고 판단하였다.

1) 직무스트레스의 확인적 요인분석

본 연구에 참여한 조리종사원과 영양(교)직무스트레스에 대한 확인적 요인분석에 대한 적합도 지수를 살펴보면, χ^2 값이 579.509($df=226$, $p=0.000$)로 유의수준 0.1%에서 유의한 것으로 나타나고

있었다. 그리고 GFI는 0.899, AGFI=0.866, CFI=0.867, RMSEA=0.075로 적합한 모형으로 판단할 수 있으며, RMR=0.060으로 다소 높게 나타나고 있으나 타적합도 지수와 같이 판단할 때 직무스트레스에 대한 모형은 적합하다고 할 수가 있을 것이다. 또한 직무스트레스의 총 7개의 각 하위차원의 신뢰도 값(Cronbach's α)도 0.7이상으로 계산되었다. 직무스트레스에 대한 확인적 요인분석 적합도 지수에 관한 사항은 <Table 4>과 같다.

2) 직무소진의 확인적 요인분석

직무소진에 대한 확인적 요인분석에 대한 적합도 지수를 살펴보면 χ^2 값이 117.599($df=28$, $p=0.000$)로 유의수준 0.1%에서 유의한 것으로 나타나고 있었다. 그리고 GFI는 0.944, AGFI=0.891, CFI=0.926으로 적합한 모형으로 판단할 수 있으며, RMR=0.054, RMSEA=0.089로 다소 높게 나타나고 있으나 타적합도 지수와 같이 판단할 때 직무소진에 대한 모형은 적합하다고 할 수가 있을 것이다. 직무소진에 대한 확인적 요인분석 결과, 모든 문항들이 유의수준 0.1%에서 해당 변수를 잘 설명해 주고 있는 것으로 나타났다. 따라서 직무소진의 하위변수에 대한 확인적 요인분석 결과, 타당하다고 할 수가 있을 것이다. 단일차원으로 측정된 직무소진의 신뢰도 계수(Cronbach's α)도 0.8이상으로 계산되었다. 직무스트레스에 대한 확인적 요인분석 적합도 지수에 관한 사항은 <Table 5>과 같다.

3) 이직의도의 확인적 요인분석

이직의도에 대한 확인적 요인분석에 대한 적합도 지수를 살펴보면, χ^2 값이 17.046($df=4$, $p=0.002$)으로 유의수준 1%에서 유의한 것으로 나타나고 있었다. 그리고 GFI는 0.983, AGFI=0.936, CFI=0.983, RMR=0.036으로 적합한 모형으로 판단할 수 있으며, RMSEA=0.090으로 다소 높게 나타나고 있으나 타적합도 지수와 같이 판단할 때 이직의도에 대한 모형은 적합하다고 할 수가 있

<Table 2> The personal characteristics of the samples

Variable	Group		Total	
	foodservice employee	school dietitian and school nutrition teacher		
Gender	Female	243(98.0)	148(98.0)	391(98.0)
	Male	5(2.0)	3(2.0)	8(2.0)
	Total	248(100.0)	151(100.0)	399(100.0)
Age	20~29	3(1.2)	75(48.4)	78(19.4)
	30~39	64(25.8)	53(34.2)	117(29.0)
	40~49	147(59.3)	24(15.5)	171(42.4)
	50≤	34(13.7)	3(1.9)	37(9.2)
	Total	248(100.0)	155(100.0)	403(100.0)
Education	Elementary School	3(1.3)	0(0)	3(8)
	Middle School	24(10.0)	0(0)	24(6.1)
	High school	185(77.4)	0(0)	185(47.2)
	University	27(11.3)	100(64.5)	127(32.0)
	Graduate school	0(0)	55(35.5)	55(14.0)
	Total	239(100.0)	155(100.0)	394(100.0)
Job career	>1	49(20.2)	17(11.0)	66(16.6)
	1~3	66(27.2)	45(29.0)	111(27.9)
	3~5	65(26.7)	23(14.8)	88(22.1)
	5~10	55(22.6)	35(22.6)	90(22.6)
	10≤	8(3.3)	35(22.6)	43(10.8)
	Total	243(100.0)	155(100.0)	398(100.0)
Income	60~80(80~110)	84(34.0)	4(2.6)	88(22.0)
	80~100(110~140)	130(52.6)	51(33.3)	181(45.3)
	100~120(140~170)	18(7.3)	37(24.2)	55(13.8)
	120~140(170~200)	10(4.0)	18(11.8)	28(7.0)
	140≤(200≤)	5(2.0)	43(28.1)	48(12.0)
	Total	247(100.0)	153(100.0)	400(100.0)
Turnover number	0	164(68.9)	69(44.8)	233(59.4)
	1~2	60(25.2)	67(43.5)	127(32.4)
	3~4	13(5.5)	14(9.1)	27(6.9)
	5≤	1(4)	4(2.6)	5(1.3)
	Total	238(100.0)	154(100.0)	392(100.0)
Marital status	Married	240(98.4)	72(46.2)	312(78.0)
	Single	4(1.6)	84(53.8)	88(22.0)
	Total	244(100.0)	156(100.0)	400(100.0)
Number of Children	0	4(1.6)	89(61.0)	93(23.7%)
	1	26(10.5)	20(13.7)	46(11.7%)
	2	184(74.5)	33(22.6)	217(55.2%)
	3≤	33(13.4)	4(2.7)	37(9.4%)
	Total	247(100.0)	146(100.0)	393(100.0%)
Means of commuting	Walk	141(58.3)	14(9.2)	155(39.2)
	Public Transportation	53(21.9)	69(45.1)	122(30.9)
	Driving	46(19.0)	70(45.8)	116(29.4)
	etc.	2(8)	0(0)	2(5)
	Total	242(100.0)	153(100.0)	395(100.0)
Commute time	10~20	145(58.9)	40(25.8)	185(46.1)
	20~30	55(22.4)	35(22.6)	90(22.4)
	30~40	34(13.8)	29(18.7)	63(15.7)
	40~50	6(2.4)	21(13.5)	27(6.7)
	50≤	6(2.4)	30(19.4)	36(9.0)
	Total	246(100.0)	155(100.0)	401(100.0)
Employment Type	permanent position	24(9.8)	68(43.6)	92(22.9)
	no time limit contract worker	94(38.4)	19(12.2)	113(28.2)
	temporary position	100(40.8)	63(40.4)	163(40.6)
	daily based contract worker	27(11.0)	6(3.8)	33(8.2)
	Total	245(100.0)	156(100.0)	401(100.0)

〈Table 3〉 The workplace characteristics of the samples

Variable		Group		Total
		foodservice employee	school dietitian and school nutrition teacher	
The location of the school	Seoul	32(13.0)	34(21.8)	66(16.4)
	Kyoenggi	209(84.6)	119(76.3)	328(81.4)
	other areas	6(2.4)	3(1.9)	9(2.2)
Total		247(100.0)	156(100.0)	403(100.0)
The workplace	Elementary School	100(40.3)	73(46.8)	173(42.8)
	Middle School	53(21.4)	26(16.7)	79(19.6)
	High school	95(38.3)	57(36.5)	152(37.6)
Total		248(100.0)	156(100.0)	404(100.0)
The type to run business	direct management	176(73.0)	104(67.1)	280(70.7)
	contract	65(27.0)	51(32.9)	116(29.3)
Total		241(100.0)	155(100.0)	396(100.0)
The type of management	single-handed cooking	181(73.3)	114(73.5)	295(73.4)
	joint control	26(10.5)	14(9.0)	40(10.0)
	joint cooking	40(16.2)	27(17.4)	67(16.7)
Total		247(100.0)	155(100.0)	402(100.0)
How many years for meal services	1~3	66(27.0)	42(27.5)	108(27.2)
	3~5	46(18.9)	27(17.6)	73(18.4)
	5~7	75(30.7)	30(19.6)	105(26.4)
	7~9	27(11.1)	16(10.5)	43(10.8)
	9≤	30(12.3)	38(24.8)	68(17.1)
Total		244(100.0)	153(100.0)	397(100.0)
The place for meals	canteen	206(85.1)	116(74.8)	322(81.2)
	classroom	18(7.4)	12(7.7)	30(7.6)
	canteen +classroom	18(7.4)	27(17.4)	45(11.3)
Total		242(100.0)	155(100.0)	397(100.0)
The type of rationing	fixed quantity	178(73.9)	119(76.3)	297(74.8)
	self regulation	6(2.5)	2(1.3)	8(2.0)
	partially self regulating	57(23.7)	35(22.4)	92(23.2)
Total		241(100.0)	156(100.0)	397(100.0)
The number of daily meals	1	172(72.9)	98(65.3)	270(69.9)
	2	46(19.5)	24(16.0)	70(18.1)
	3	3(1.3)	11(7.3)	14(3.6)
	3<	15(6.4)	17(11.3)	32(8.3)
Total		236(100.0)	150(100.0)	386(100.0)
The cost of meals a day	1000~1500	3(1.2)	0(0)	3(7)
	1500~2000	21(8.5)	16(10.3)	37(9.2)
	2000~2500	67(27.1)	55(35.3)	122(30.3)
	2500~3000	114(46.2)	70(44.9)	184(45.7)
	3000≤	42(17.0)	15(9.6)	57(14.1)
Total		247(100.0)	156(100.0)	403(100.0)
The number of people who get the meal service	>200	2(8)	6(3.9)	8(2.0)
	200-500	8(3.2)	25(16.1)	33(8.2)
	500-1000	98(39.5)	33(21.3)	131(32.5)
	1000-1500	97(39.1)	49(31.6)	146(36.2)
	1500≤	43(17.3)	42(27.1)	85(21.1)
Total		248(100.0)	155(100.0)	403(100.0)
The number of foodservice employee	≥3	6(2.5)	16(10.3)	22(5.6)
	4~5	28(11.7)	31(19.9)	59(14.9)
	6~9	132(55.2)	53(34.0)	185(46.8)
	10~14	51(21.3)	29(18.6)	80(20.3)
	15≤	22(9.2)	27(17.3)	49(12.4)
Total		239(100.0)	156(100.0)	395(100.0)

을 것이다. 이직의도에 대한 확인적 요인분석 결과, 모든 문항들이 유의수준 0.1%에서 해당 변수를 잘 설명해 주고 있는 것으로 나타났다. 따라서 이직의도의 하위변수에 대한 확인적 요인분석 결과, 타당하다고 할 수가 있을 것이다. 단일차원으

로 측정된 이직의도의 신뢰도 계수(Cronbach's α)도 0.7이상으로 계산되었다. 직무스트레스에 대한 확인적 요인분석 적합도 지수에 관한 사항은 <Table 6>과 같다.

<Table 4> The result of confirmatory factor analysis of job stress

factor (α 계수)	path	path coeffi-cient	SE	t	p
Job demand ($\alpha = 0.843$)	Str 1. Due to many things to do, I always feel time pressure.	1.000			
	Str 2. My job has become increasingly overloaded.	.906	.071	12.819***	.000
	Str 3. Sufficient rest is provided during working hours.	.576	.072	8.046***	.000
	Str 4. I have to do various jobs simultaneously.	.597	.057	10.390***	.000
Insufficient job control ($\alpha = 0.762$)	Str 5. My work requires creativity.	1.000			
	Str 6. My work requires a high level of knowledge.	.938	.084	11.233***	.000
	Str 7. I can make my own decision in my job and give influence over the work.	.707	.080	8.891***	.000
Interpersonal conflict ($\alpha = 0.815$)	Str 8. I can control my work pace and time schedule.	.602	.079	7.581***	.000
	Str 9. My supervisor is helpful in getting the job done.	.815	.089	9.158***	.000
	Str 10. My coworker is helpful in getting the job done.	1.000			
Job insecurity ($\alpha = 0.893$)	Str 11. I have someone who understands my difficulties at work.	.847	.098	8.672***	.000
	Str 12. My future is uncertain because the current situation of my company is unstable.	1.000			
	Str 13. Undesirable change (ie. downsizing) will come to my job.	.993	.143	6.932***	.000
Organizational system ($\alpha = 0.786$)	Str 14. The organizational policy of my company is fair and reasonable.	.768	.106	7.270***	.000
	Str 15. My company provides me with sufficient organizational supports.	.821	.092	8.904***	.000
	Str 16. Departments cooperate each other without conflicts.	.993	.096	10.308***	.000
	Str 17. I have opportunities and channels to talk about my ideas.	1.000			
Lack of rewards ($\alpha = 0.859$)	Str 18. I acquire respect and confidence from my company.	.955	.092	10.333***	.000
	Str 19. I believe that I will be given more rewards from my company if I work hard.	1.000			
	Str 20. I am provided with opportunities of developing my capabilities.	.959	.100	9.609***	.000
Occupational climate ($\alpha = 0.837$)	Str 21. Dining out after work makes me uncomfortable.	.694	.093	7.42***	.000
	Str 22. I am asked to do my work with irrational principles or inconsistency.	.930	.099	9.439***	.000
	Str 23. My company climate is authoritative and hierarchical.	1.000			
	Str 24. I take disadvantages since I am a woman(man).	.570	.080	7.092***	.000

* $p < .05$, ** $p < .01$, *** $p < .001$

<Table 5> The result of the confirmatory factor analysis of job burnout

	path	path coefficient	SE	t	p
Job burnout (a =0.846)	Bur1. I usually feel tired and exhausted after work.	.554	.066	8.337***	.000
	Bur2. I should spend more time in taking rest than in working for recovery.	.753	.078	9.710***	.000
	Bur3. Even my emotion gets dry after work.	.813	.079	10.261***	.000
	Bur4. The amount of work I can endure is usually assigned.	.527	.069	7.616***	.000
	Bur5. I can have enough energy to enjoy my leisure time even after work.	.358	.073	4.919***	.000
	Bur6. I often say my work is not important.	.657	.070	9.317***	.000
	Bur7. My work is mechanical labor.	.731	.077	9.468***	.000
	Bur8. I am sick and tired of my work.	1.000			
	Bur9. The more work, the more absorbed in it.	.343	.061	5.597***	.000
	Bur10. My work is always challenging to me.	.547	.069	7.943***	.000

*p<.05, **p<.01, ***p<.001

<Table 6> The result of the confirmatory factor analysis of turnover intention

	path	path coefficient	SE	t	p
Turnover intention (a =0.758)	Tur1. I have ever considered quitting this work.	.939	.068	13.897***	.000
	Tur2. I try to change jobs within the same field before long.	1.000			
	Tur3. Even though the work conditions are similar, I want to change jobs.	.578	.062	13.787***	.000
	Tur4. I want to work for another field.	.962	.077	12.463***	.000
	Tur5. I try to find out more information when I have access to jobs within the same field.	.876	.064	13.605***	.000

*p<.05, **p<.01, ***p<.001

4) 상관관계분석

구조적 영향관계 검증을 실시하기 전에 각 변수간의 상관관계를 분석한 결과는 <Table 7>와

같다. 변수간의 상관관계를 분석한 결과, 직무스 트레스의 하위변수 6개의 직무소진, 이직의도는 모두 유의수준 0.1%에서 정(+)의 상관관계를 보

<Table 7> The analysis of relations between variables

Variable	Job demand	Insufficient job control	Interpersonal conflict	Job insecurity	Organizational system	Lack of rewards	Occupational climate	Job stress	Job burnout	Turnover intention
Job demand	1.000									
Insufficient job control	-.061	1.000								
Interpersonal conflict	.018	.013	1.000							
Job insecurity	.116*	.130**	.028	1.000						
Organizational system	.222***	.212***	.370***	.271***	1.000					
Lack of rewards	.130**	.346***	.371***	.288***	.522***	1.000				
Occupational climate	.065	-.041	.305***	.224***	.393***	.287***	1.000			
Job burnout	.402***	.332***	.141**	.320***	.434***	.557***	.255***	.625***	1.000	
Turnover intention	.268***	.168**	.156**	.390***	.361***	.421***	.278***	.531***	.620***	1.000

*p<.05, **p<.01, ***p<.001

이는 것으로 나타났다. 즉 상관관계 분석에서 직무스트레스, 직무소진, 이직의도 간의 구조적 관계는 본 연구자가 예측했던 방향대로 관계를 보이는 것으로 나타났다.

3. 구조적 영향관계 검증

1) 영양(교)사 모형

본 연구에 참여한 영양(교)사 데이터로 독립적으로 도출한 연구모형에 대한 적합도 지수를 살펴보면, χ^2 값이 29.092($df=7, p=0.000$)로 유의수준 0.1%에서 유의한 것으로 나타나고 있었다. 그리고 GFI는 0.963, CFI=0.953, RMR=0.050으로 적

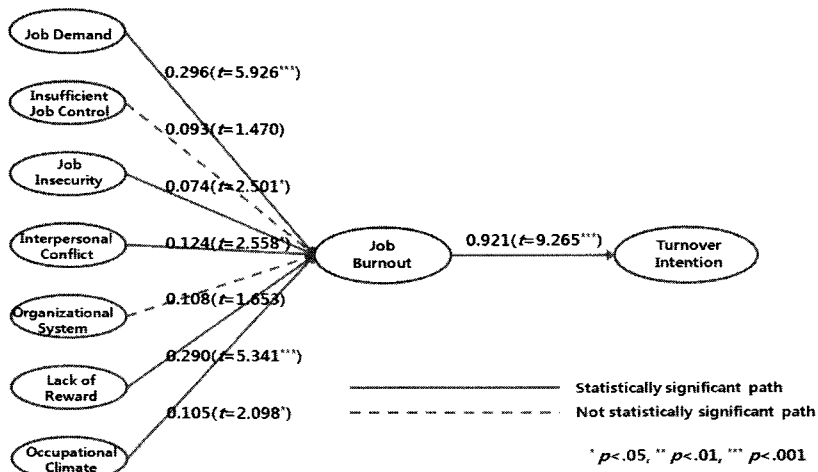
합한 모형으로 판단할 수 있으며 AGFI=0.764, RMSEA=0.143으로 다소 높게 나타나고 있었다. 하지만 타적합도 지수와 같이 판단할 때 모형은 적합하다고 할 수가 있을 것이다.

영양(교)사 모형의 검증 결과를 보면 직무스트레스의 하위차원인 직무요구, 직무불안정, 관계갈등, 보상부적절, 직장문화가 직무소진에 유의한 정(+)의 영향을 미치고 있었으며 경로계수값을 보면 직무요구(경로계수=0.296, $t=5.926^{***}$)가 직무소진에 가장 큰 영향을 미치고 있으며, 보상부적절(경로계수=0.290, $t=5.341^{***}$), 관계갈등(경로계수=0.124, $t=2.558^*$), 직장문화(경로계수=0.105, $t=2.098^*$), 직무불안정(경로계수=0.074,

<Table 8> The result of the model verification for dietitians and nutrition teachers

path	path coefficient	SE	t	p
Job demand→Job burnout	.296	.050	5.926 ^{***}	.000
Insufficient job control→Job burnout	.093	.063	1.470	.142
Job insecurity→Job burnout	.074	.030	2.501 [*]	.012
Interpersonal conflict→Job burnout	.124	.048	2.558 [*]	.011
Organizational system→Job burnout	.108	.065	1.653	.098
Lack of rewards→Job burnout	.290	.054	5.341 ^{***}	.000
Occupational climate→Job burnout	.105	.050	2.098 [*]	.036
Job burnout→Turnover intention	.921	.099	9.265 ^{***}	.000

* $p<.05$, ** $p<.01$, *** $p<.001$



<Fig. 2> The graph of the model verification for dietitians and nutrition teachers

t=2.501*)의 순으로 통계적으로 유의한 경로가 나타났다. 그리고 직무소진(경로계수=0.921, t=9.265***)도 이직의도에 영향을 미치는 것으로 나타났다. 이와 같은 영양(교)사의 모형 검증 결과를 다음 <Table 8>와 <Fig. 2>에 제시하면 다음과 같다.

2) 조리종사원 모형

앞에서 도출한 영양(교)사 모형 도출과 같은 방법으로 조리종사원 모형에 대한 적합도 지수를 살펴보면, χ^2 값이 18.131(df=7, p=0.011)로 유의수준 5%에서 유의한 것으로 나타나고 있었다. 그리고 GFI는 0.985, AGFI=0.900, CFI=0.978, RMSEA=0.021, RMR=0.021로 적합한 구조모형으로 판단할 수 있다.

조리종사원에 대한 모형의 검증 결과를 보면,

직무스트레스의 하위차원 중에서 보상부적절(경로계수=0.293, t=6.139***) , 직무요구(경로계수=0.278, t=6.551***) , 직무자율성결여(경로계수=0.118, t=2.233*)순으로 직무소진에 통계적으로 유의한 정(+)영향을 미치고 있었으며, 영양사 모형에서와 마찬가지로 조리종사원 모형에서도 직무소진(경로계수=1.035, t=13.143***)이 이직의도에 통계적으로 유의한 정(+)영향을 미치는 것으로 나타났다. 조리종사원의 모형 검증 결과를 다음 <Table 9>와 <Fig. 3>에 제시하면 다음과 같다.

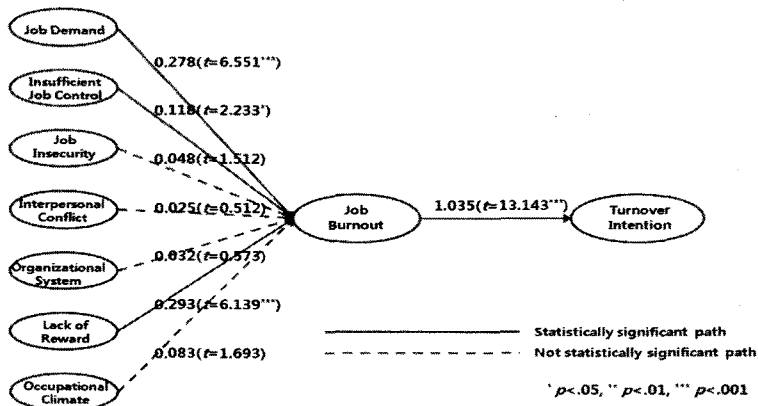
V. 결론 및 제언

본 연구는 직영, 위탁 학교급식 영양(교)사 및 조리종사원의 직무스트레스와 직무소진, 이직의

<Table 9> The result of the model verification for foodservice employees

path	path coefficient	SE	t	p
Job demand→Job burnout	.278	.042	6.551***	.000
Insufficient job control→Job burnout	.118	.053	2.233*	.026
Job insecurity→Job burnout	.048	.032	1.512	.130
Interpersonal conflict→Job burnout	.025	.050	.512	.609
Organizational system→Job burnout	.032	.056	.573	.567
Lack of rewards→Job burnout	.293	.048	6.139***	.000
Occupational climate→Job burnout	.083	.049	1.693	.090
Job burnout→Turnover intention	1.035	.049	13.143***	.000

*p<.05, **p<.01, ***p<.001



<Fig. 3> The graph of the model verification for foodservice employees

도와의 관계를 검증하기 위하여 서울, 경기소재 180개 직영, 위탁 초·중·고등학교에 근무 중인 영양사 및 영양교사 230명과 서울, 경기소재 50개 직영, 위탁 초·중·고등학교에 근무 중인 360명의 조리종사원을 대상으로 설문조사를 실시하였다.

직무스트레스와 직무소진, 이직의도의 구조적 영향관계를 검증한 결과 직무스트레스는 직무소진에 영향을 미치고 직무소진은 이직의도에 유의미하게 미치는 영향력을 확인되었다. 영양(교)사는 직무스트레스의 하위차원인 직무요구가 경로계수 0.296, 조리종사원은 보상부적절이 경로계수 0.293으로 직무소진에 가장 큰 영향을 미치고 있는 것으로 나타났으며 Soh YH 등(2009)의 연구에서는 직무스트레스가 경로계수 0.510으로 소진에 영향을 미치고 Kang HA 등(2008)은 아동복지 업무고충은 경로계수 0.324, 역할갈등은 경로계수 0.439로 두 선행연구에 비해 낮은 영향을 미쳤다. 직무소진은 영양(교)사는 경로계수 0.921, 조리종사원은 1.035로 이직의도에 유의미한 영향을 미쳤으며 Soh YH 등(2009)은 경로계수 0.967, Kang HA 등(2008)은 경로계수 0.447로 두 선행연구에 비해 더 높게 영향을 미치는 것으로 나타났다. 이와 같이 관계검증 결과는 앞의 선행연구(Saxton MJ et al 1991; Deery-Schmitt DM & Todd CM 1995; Fogarty TJ et al 2000; Choi GY 2000)의 결과와도 대체로 일치하였다.

이와 같이 실증분석 결과에서 검증된 영양(교)사와 조리종사원 모형의 비교분석에서 직무요구와 보상부적절성이 가장 비중이 큰 직무스트레스를 형성하는 요인임을 확인할 수 있었다. 이와 유사한 연구결과로 항공사 예약 담당자를 대상으로 연구한 Saxton MJ et al(1991)의 연구에서는 직무만족과 직무관련 만성적 긴장이 스트레스의 중요한 요인으로 영향을 미치고 아동복지종사자를 대상으로 연구한 Deery-Schmitt DM & Todd CM(1995)는 봉급, 승진기회, 사회적지지요인 그리고 가정위탁지원센터 상담원 및 센터장에 대해 연구한 Kang HA 등(2008)은 업무고충 등이 스트

레스요인으로 작용하여 정서적인 결과인 감정적 소진이 나타나고 이어 이직이 나타난다고 보고하고 있는 기존의 실증적 증거를 본 연구에서 다시 한 번 확인한 결과로 볼 수 있다.

본 연구결과에 대한 실무적 시사점을 제시하면 영양(교)사의 경우 직무스트레스 요인인 직무요구를 높여주기 위해서는 영양(교)사 1인당 업무경감이 우선 이루어져야 할 것이다. 공동관리교는 비조리교과도 급식담당직원을 배치하고 배송 시간동안 음식의 질과 식중독의 위험문제가 있는 만큼 합리적인 통합운영기준과 모델이 제시되어야 할 것이다. 또한 일일 2-3식 이상을 운영하는 고등학교의 경우 요즘은 한 학교당 영양(교)사 2인이 배치되고 있지만 아직 제대로 이루어지지 않고 있는 실정이다. 공동관리교와 고등학교 모두 합리적인 인력배치를 통해 효과적인 급식운영 및 식생활 및 영양교육, 위생지도 등이 이루어져야 할 것이다. 로 이루어지지 경우 보상부적절이 직무소진에 가장 높은 수준의 영향력을 미쳤는데 이는 비정규직 등이 에서도 유의한 영향을 미쳤던 사항으로 호봉승급 인정과 월급여를 성과 따라 지급함으로써 능력중심에 기반을 둔 급여에 대한 만족도를 높여주는 방안이 필요할 것이다. 추가적으로 영양(교)사의 경우 대부분 한 학교당 1명만의 합리때문에 급식업무에 대해 조언을 구할 수 있는 쟁 배치 등이 와 연계가 필요하고 배치 내에 의사소통과 참여의 기회를 높이기 위해 배치되고소위원을 적극 활용방안을 모색해야 할 것이다. 또한 조리종사원의 직무자율성을 높여주기 위해 의견을 반영할 수 있는 경로 마련과 조리에 관한 보수 교육 실시를 통해 전문인으로써의 전문성을 높여 줄 수 있는 제도가 추진되어야 할 것이다.

이와 같은 노력을 통해 직무스트레스에 영향을 미치는 요인을 낮춰 학교급식을 운영하는 영양(교)사, 조리종사원으로써 긍지와 만족감을 가지고 직무를 수행 할 수 있을 때 본래의 목적인 성장기 아동들에게 필요한 영양을 합리적으로 공급

하고 심신의 발달과 편식교정, 바른 식습관 형성, 질서 및 공동체 의식을 함양시켜 전인격적인 교육목표를 달성할 수 있을 것이다.

본 연구에서 도출된 한계점은 다음과 같다. 첫째, 서울, 경기소재 일부 위탁, 직영 학교급식의 영양(교)사 및 조리종사원을 대상으로 설문지를 한정하여 조사하였으므로 표본의 대표성에 관한 문제가 있다. 둘째, 직영 학교급식의 영양(교)사와 조리종사원의 수에 비해 위탁학교 영양(교)사와 조리종사원의 수가 2배 정도 차이가 나 위탁과 직영학교 급식종사자의 특징적인 성향을 반영하는데 있어서 다소의 한계가 있다. 셋째, 설문지 문항이 객관식 형태였기 때문에 심도 있게 급식종사자들의 행동 양식을 이해하고 접근하는데 한계가 있었다. 따라서 후속 연구에서는 전국적 표본화 검증을 위한 노력과 함께 보다 깊이 있는 자료의 추출을 위해 종단적 연구도 병행되어야 할 것이다. 또한 설문지 구성에 있어 주관식 형식과 심층면접 등의 도입을 통한 질적 연구가 이루어져야 할 것이다.

한글 초록

본 연구는 학교 급식을 담당하는 영양(교)사와 조리종사원의 직무스트레스-직무소진-이직의도의 구조적 관계 비교분석을 위해 서울, 경기소재 180개 직영, 위탁 초·중·고등학교에 근무 중인 영양(교)사와 서울, 경기소재 50개 직영, 위탁 초·중·고등학교에 근무 중인 조리종사원을 대상으로 실시되었다. 영양(교)사와 조리종사원의 직무스트레스, 직무소진 및 이직의도의 구조모형을 비교 분석한 결과 직무요구와 보상부적절성이 비중이 가장 큰 요인임을 확인할 수 있다. 학교급식의 양적인 확대도 중요하지만 학교 급식에 종사하고 있는 종사자의 스트레스요인을 낮춰 영양(교)사, 조리종사원으로써 긍지와 만족감을 가지고 직무를 수행 할 수 있을 수 있도록 인식의 전환과 구체적인 방안이 마련되어야 할 것이다.

참고문헌

- 교육과학기술부 (2009). 학교급식법: 6-7.
- 한국산업안전보건공단 (2006). 직무스트레스 요인 측정지침: 3.
- Allen NJ· Meyer JP (1990) The measurement and antecedents of affective, normative and continuance commitment to the organization. *J Occupational Psychology*, 63(1):1-18.
- Barak MM· Nissly JA· Levin A (2001). Antecedents to retention and turnover among child welfare, social work, and other human service employees: What can we learn from past research? A review and metanalysis. *Social Service Rev*, 75(4):625-661.
- Brewer EW· Clippard LF (2002). Burnout and job satisfaction among student support services personnel. *Human Resource Development Quarterly*, 13(2):169-186.
- Chah MH· Suh SH (2006). Influence of school foodservice dietitians' work value on organizational effectiveness. *J Korean Soc Dietary Culture*, 21(6):702-713.
- Chang SJ· Koh SB· Kang MG· Cha BS· Park JK· Hyun SJ· Park JH· Kim SA· Kang DM· Chang SS· Lee KJ· Ha EH· Ha M· Woo JM· Cho JJ· Kim HS· Park JS (2005). Developing an occupational stress scale for Korean employees. *Korean J Occupational & Environmental Medicine*, 17(4):297-317.
- Cho YJ (2009). Foodservice management practices at the correctional institutions and the job satisfaction and job burnout of the dietitians working there. Master degree thesis. Andong National University:2-3.
- Choi GY (2000). The mediating effects of burnout on the relation between role stress-social support and organizational commitment-turnover

- intention. Doctoral Dissertation. Sejong University:1-4.
- Choi HY (2010). A Study on Turnover intention of institutional food Service cook. Master degree thesis. Korea Polytechnic University:16-20.
- Cordes CL· Dougherty TW (1993). A review and integration of research on job burnout. *Academy Management Rev*, 18(4):621-656.
- Deery-Schmitt DM· Todd CM (1995). A conceptual model for studying turnover among family child care providers. *Early Childhood Res Quarterly*, 10(1):121-143.
- Demerouti E· Bakker AB· Nachreiner F· Schaufeli WB (2001). The job demands-resources model of burnout. *J Applied Psychology*, 86(3):499-512.
- Edwards D· Hannigan B· Fothergill A· Burnard P (2002). Stress management for mental health professionals: a review of effective techniques. *Stress & Health*, 18(5):203-215.
- Farber B. A (1984). Stress and burnout in suburban teachers, *J Education Res*, 77(6):325-331.
- Fogarty TJ· Singh J· Rhoads GK· Moore RK (2000). Antecedents and consequences of burnout in accounting: Beyond the role stress model. *Behavioral Res Accounting*, 12(1):31-68.
- Folkman S (1993). Stress, control, coping, and depressive mood in human immunodeficiency virus positive and negative gay men in San Francisco. *J Nervous & Mental Disease*, 181(7): 409-416.
- George JM· Jones GR (1996). The experience of work and turnover intentions : Interactive effects of value attainment, job satisfaction, and positive mood. *J Applied Psychology*, 81(3): 318-325.
- Han JK· Kim HS (2009). Comparative study of the job satisfaction, job performance and job importance level of school nutrition teachers and school dietitians. *Korean J Food Culture*, 24(5):525-532.
- Hwang HJ (2005). Job satisfaction and stress of dietitians: dietitians of elementary schools in Daegu city, Master degree thesis. Yeungnam University: 4-8.
- Jeon ES· Lee KS· Lee SY· Yu JH· Hong AR (2009). The relationship between job stress and quality of life for hospital workers by type of employment. *Korean J Occupational & Environmental Medicine*, 21(1):28-37.
- Kang HA· Nho CR· Park EM· Shin HR (2008). The relationships among work stress, burnout, and turnover intentions of child welfare employees. *Korean J Social Welfare*, 60(3): 107-127.
- Kim CS. 2009. An effect of self leadership of employees at food restaurants on relations between job stress and turnover intention. Master degree thesis. Sunchon National University: 1-4.
- Kim DY (2006). A study on job analysis and job satisfaction of school dietitians in Jeon-Buk Province. Master degree thesis. Chonbuk National University: 5-11.
- Kim GM· Lee SY. 2007. Effects of job stress factors on psychological job stress and job satisfaction levels of school dietitians in the Seoul and Incheon area. *J East Asian Soc Dietary Life*, 17(1): 143-151.
- Kim HG (2007). Job analysis and satisfaction of dietitian in school foodservice for job efficiency: Focused on Gwangju and Jeonnam areas. Master degree thesis. Honam University: 1-4.
- Kim MJ (2005). A Fact-finding survey of foodservice management on commissary school food-

- service. Master degree thesis. Kunsan National University:1-3.
- Kim MS. 2004. The impact of social workers' burnout on their intentions of job turnover. *J Korean Social Welfare Administration*, 6(2): 27-58.
- Kong GS. 2005. Factors associated with burnout of Korean child protective service workers. *Korean J Family Welfare*, 10(3): 83-103.
- Kwon YS (1999). A job analysis in common management dietitian of school foodservice. *J Korean Dietetic Assoc*, 5(2):182-193.
- Lee SH (2009). The effects of the cooks' job on school foodservice management. *J Korean Culinary Research*, 15(1):157-168.
- Maslach C· Schaufeli WB· Leiter MP (2001). Job Burnout. *Annual Rev Psychology*, 52(1):397-422.
- Michaels C. E. & Spector P. E. (1982). Causes of employee turnover: A test of the Mobley, Griffeth, Hand, and Meglino model. *J Applied Psychology*, 67(1):53-59.
- Mobley WH (1977). Intermediate linkages in the relationship between job satisfaction and employee turnover. *J Applied Psychology*, 62(2): 237-240.
- Noh MA· Kim JS· Lee YS (2009). A study on the job stress factors according to the working years of school food service nutritionists in Gangwon area. *Korean J Food Culture*, 24(6): 728-738.
- Park BG (2008). A study on factors of influencing turnover of nutritionists working at catering food industries. Master degree thesis. Daegu Catholic University:1-4.
- Park SC· Kim MS (2008). A study on job cluster and job mobility based on job similarity. *Korean J Industrial & Organizational Psychology*, 21(2):339-366.
- Pines AM· Keinan G (2005). Stress and burnout: The significant difference. *Personality & Individual Differences*. 39(3):625-635.
- Porter LW· Steers RM (1973). Organizational, work, and personal factors in employee turnover and absenteeism. *Psychological Bulletin*, 80(2):151-176.
- Saxton MJ· Phillips JS· Blakeney RN (1991). Antecedents and consequences of emotional exhaustion in the airline reservations service sector. *Human Relations*, 44(6):583-595.
- Soh YH· Cho HI· Yang JK (2009). The relationship between job stress, job burnout, organizational commitment and turnover intention of employee in commercial sports center. *Korean J Sport Sci*, 20(2):372-386.
- Song NC· Lee HS· Lee KY(2007). The factors (job burnout, job engagement, the workplace safety) influencing employees' job satisfaction in school food service operations. *Korean J Community Nutr*, 12(5):606-616.

2010년 8월 7일 접수
 2011년 1월 14일 1차 논문수정
 2011년 1월 28일 2차 논문수정
 2011년 3월 16일 게재확정